



Atribución-NoComercial 4.0 Internacional (CC BY-NC 4.0)

This is a human-readable summary of (and not a substitute for) the [license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.es). [Advertencia](#).

Usted es libre de:

Compartir — copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato

Adaptar — remezclar, transformar y construir a partir del material

La licenciente no puede revocar estas libertades en tanto usted siga los términos de la licencia

Bajo los siguientes términos:



Atribución — Usted debe dar [crédito de manera adecuada](#), brindar un enlace a la licencia, e [indicar si se han realizado cambios](#). Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que usted o su uso tienen el apoyo de la licenciente.



NoComercial — Usted no puede hacer uso del material con [propósitos comerciales](#).

No hay restricciones adicionales — No puede aplicar términos legales ni [medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otras a hacer cualquier uso permitido por la licencia](#).

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.es>

Derecho al trabajo y libre movilidad de las empresas en la actualidad: Consecuencias jurídicas de la deslocalización productiva en la legislación laboral en Colombia¹

Juan Camilo Lamprea Gil ²

Resumen

El offshoring o deslocalización productiva es una figura que las empresas están utilizando, con el fin de obtener mayores resultados con menores gastos, en especial cuando se trata de la retribución económica a quien ejecuta y desarrolla el producto o servicio del empresario. Por esto, es necesario establecer cuáles son las consecuencias jurídicas que genera el offshoring respecto a la legislación laboral en Colombia y si el Artículo 25 de la Constitución Política y el Código Sustantivo del Trabajo garantizan los derechos de los trabajadores que actualmente se encuentran vinculados a las empresas que practican offshoring o deslocalización productiva en Colombia.

Lo anterior, se realizará por medio de la *investigación sociojurídica*, teniendo en cuenta que el estudio del offshoring corresponde a un sector específico, con características determinadas; que incluye a trabajadores y empresarios, lo que indica que es de carácter sociológico y requiere un estudio ético y cualitativo. Esto, con el fin de validar si lo empresarios están actuando dentro de un marco legal y cumplen con los direccionamientos éticos y morales que requiere el manejo de talento humano. No obstante, será necesario revisar de manera hermenéutica la normatividad propia del sector con el fin de establecer si realmente garantiza los derechos del trabajador (Agudelo, 2018).

Palabras clave: Derecho al trabajo; Deslocalización productiva; Offshoring; Empresario; Trabajador; Globalización; Colombia.

¹ Artículo de investigación presentado como requisito para optar al título de Abogado de la Universidad Católica de Colombia, bajo la asesoría de la Doctora Laura Gamarra, docente de la Facultad de Derecho.2020

² Estudiante con materias culminadas de la Facultad de Derecho de la Universidad Católica de Colombia, identificado con código estudiantil 2112283 y correo electrónico jlamprea83@ucatolica.edu.co

Right to work and corporate mobility today: Legal consequences of job offshoring legislation in Colombia

Abstract

Offshoring or productive relocation is a figure that companies are using, in order to obtain greater results with lower expenses, especially when it comes to economic retribution to those who execute and develop the entrepreneur's product or service. Therefore, it is necessary to establish what are the legal consequences generated by offshoring with respect to labor legislation in Colombia and if Article 25 of the Political Constitution and the Substantive Labor Code guarantee the rights of workers who are currently linked to the companies that practice offshoring or productive relocation in Colombia.

The foregoing will be carried out through *socio-legal research*, taking into account that the offshoring study corresponds to a specific sector, with certain characteristics; which includes workers and employers, which indicates that it is of a sociological nature and requires an ethical and qualitative study. This, in order to validate if the entrepreneurs are acting within a legal framework and comply with the ethical and moral guidelines that the management of human talent requires. However, it will be necessary to review in a hermeneutic way the regulations of the sector in order to establish whether it really guarantees the rights of the worker (Agudelo, 2018).

Keywords: Right to Job; Offshoring; Entrepreneur; Worker; Globalization; Colombia.

Sumario

Introducción. 1. Origen y desarrollo histórico del derecho al trabajo.1.1 Antecedentes del derecho al trabajo en Colombia. 2. Marco jurídico colombiano del derecho al trabajo: Fundamentos Constitucionales y tratados internacionales. 3. Derecho al trabajo y libre movilidad de las empresas. 4. La descentralización productiva. 4.1 Concepto y Justificación teórica de la descentralización productiva. 4.2 Consecuencias jurídicas de la deslocalización frente al derecho fundamental al trabajo en Colombia. Conclusiones. Referencias.

Introducción

En la actualidad, Colombia está inmersa en una práctica laboral medianamente nueva, denominada como Offshoring o deslocalización productiva; por medio de la cual se busca beneficiar a los empresarios permitiéndoles la libre movilidad de sus empresas. Sin embargo, a pesar de los avances que genera ésta nueva modalidad, los afectados con la implementación de esta figura de emprendimiento, son los trabajadores (Botero, 2018).

De acuerdo con Molina (2002): “El Offshoring consiste en el traslado de las actividades empresariales y productivas de un país hacia otro” (p.50). Esto, con el fin de obtener una reducción significativa de costos en la mano de obra y la materia prima. Situación que pone en debate los derechos del trabajador frente a los del empresario. Pues si bien es cierto, la deslocalización productiva permite que el empresario pueda generar empleos en diferentes países, las garantías que entrega a cada empleado tienden a disminuir en cuanto a las garantías laborales que se le ofrece (Sánchez, 2015).

Lo anterior, teniendo en cuenta que el objetivo principal del Offshoring es producir mayores ingresos con una menor inversión; razón por la cual, los empresarios acuden a países diferentes al de la casa matriz, buscando condiciones laborales menos exigentes que les permitan obtener la misma obra de mano a precios bajos. Ésta situación es efectiva para los empresarios porque los países tienen marcos jurídicos blandos en cuanto a la legislación laboral. Por lo que, un salario mínimo en determinado país, resulta ser una inversión pequeña

a comparación de países desarrollados, donde los estándares salariales doblan el valor de países como los de Latinoamérica o África (Jaramillo, 2010).

Así mismo, el desarrollo del libre mercado y la globalización, atienden a la necesidad que tienen las empresas de generar mayores ingresos y garantías económicas, por lo que justifican prácticas como la deslocalización productiva y generan condiciones indignas para los trabajadores (Tamayo, 2014). Por esta razón, en Colombia, el sector de los trabajadores se está viendo afectado directamente. Pues de acuerdo con Sánchez (2015): “De un lado, los empresarios que brindaban oportunidad de trabajo, deciden instalarse en otros países con costumbres y mano de obra similar, pero que les requiera menor inversión económica y así generan un incremento en el índice de desempleo” (p.74). Lo mismo ocurre cuando empresarios extranjeros eligen a Colombia como el país receptor e imponen condiciones laborales que favorecen su economía y no cumplen con el objetivo principal del trabajo dirigido a la dignificación del sujeto (Niño, 2018).

En este sentido, se debe establecer cuál es el deber jurídico del estado para garantizar el derecho al trabajo a las personas que quedan desempleadas tras la movilización de las actividades de esas empresas. Lo anterior, teniendo en cuenta que el artículo 25 de la Constitución, establece la protección especial que debe el estado al derecho al trabajo y su obligación de evitar la acumulación de recursos en los empresarios por medio de la mano de obra económica y la devaluación de las condiciones laborales (Delgadillo, 2019).

1. Origen y desarrollo histórico del derecho al trabajo

El surgimiento del derecho al trabajo está fundamentado bajo un ámbito jurídico conexo al reconocimiento de los derechos humanos. De igual manera, la transcendencia del derecho laboral se remonta a partir de distintos sucesos que marcaron la historia como: la esclavitud y servidumbre, Feudalismo, capitalismo, comunismo, etc. (Asamblea Nacional Constituyente Francesa, 1789).

De acuerdo con Fonseca (2019): “El hombre siempre se ha encargado de la búsqueda del sustento propio, la necesidad del mismo lo llevó al desarrollo de labores específicas en actividades comerciales, agrícolas, etc.” (p.14). No obstante, algunos hombres que contaban con un estrato social favorable entendieron como desarrollo social u/o económico el

esclavizar pueblos vulnerables, siendo oprimidos y obligados a trabajar para el Rey, Feudal o figura patronal del momento (Sierra, 2010).

Desde la Edad Antigua, cada grupo social se dividía labores con el fin de establecer roles dentro de cada familia o comunidad. Así mismo, la esclavitud fue una de las principales fuentes del trabajo, teniendo en cuenta que los esclavos eran sometidos a labores fuertes y las primeras relaciones “*laborales*” surgieron entre amo/ esclavo, sin ninguna garantía para el trabajador sino como una obligación que se le impartía por ser una posesión del amo (Fonseca, 2019).

En la Edad Media, el concepto de esclavitud fue reemplazado por el de servidumbre, en la cual el siervo se encargaba del trabajo agrícola que le imponía el feudal sin recibir ninguna prestación económica a cambio. Sin embargo, el trabajador ya no era entendido como un esclavo sino como un hombre libre que trabajaba a cambio de vivienda y alimentación. De esta manera, habitaba en las tierras del feudal y debía tener disponibilidad absoluta para desarrollar el trabajo que le fuera asignado por el dueño de la tierra (Sánchez, 2015).

Luego del sistema feudal, la política francesa se encontraba ligada al pensamiento conservador, se concebía la tierra como la única forma de participación de riqueza social. Por lo tanto, el poder era solo de quien adquiría la tierra y podía cultivarla. El sistema social de Francia continuaba siendo esencialmente aristocrático; pues se desarrollaba en torno a la propiedad privada y la explotación de cultivos (Soboul, 1981). Por esta razón, la comunidad francesa logra incorporar un movimiento social determinado por el bien común, estableciendo como pilar fundamental: La unión social y una mejora económica para el desarrollo económico y cultural del país. De ésta manera en el año 1789, la ciudadanía empobrecida y sometida al imperio de los feudales, decide levantarse ante la Monarquía absolutista de Luis XVI; logrando que se obtuviera la Declaración de los derechos del hombre y el ciudadano (Asamblea Nacional Constituyente francesa, 1789).

De igual manera, la Revolución Industrial generó nuevas oportunidades laborales que no se desprendían del trabajo del campo, permitiendo que las personas obtuvieran un trabajo en mejores condiciones. Con la *doble revolución* se logró incorporar garantías laborales que no existían en la Edad Media, amparando al trabajador y entendiendo que si los hombres son

libres, las condiciones de trabajo deben ser dignas y efectivas de acuerdo con los principios de libertad e igualdad (Sierra, 2010).

Tras la Revolución Industrial, nacen los primeros grupos sindicales y en el año 1864 se crea *La I Internacional* como asociación de trabajadores a nivel mundial. Ésta, tenía como fin organizar a la clase obrera y acabar con el sistema económico capitalista. En 1883, Alemania establece el primer régimen de Seguridad Social, expidiendo la Ley de seguro de enfermedad de 1883 y luego el Seguro de invalidez y vejez en el año 1890. Con la masacre del 1 de mayo de 1886 en Estados Unidos, se logra establecer un término en el horario laboral y en 1919 se crea la OIT (Organización Internacional de Trabajo), quien vela por la justicia social y los derechos laborales que han sido reconocidos internacionalmente (OIT, 2009).

1.1 Antecedentes del derecho al trabajo en Colombia.

Inicialmente, bajo el régimen de los colonizadores europeos, las tribus indígenas eran obligadas a cultivar la tierra. A raíz de la conquista, en el actual territorio colombiano, se implementó la esclavitud de hombres y mujeres. En Colombia, el trabajo fue concebido como servidumbre y obligación de los siervos por ser tratados como propiedad de los amos. Así mismo, con el pasar de los años y por la influencia de las Revoluciones se establecieron poco a poco algunas garantías y reconocimiento de los derechos del hombre (Sierra, 2010).

En cuanto al marco jurídico laboral y los acuerdos internacionales adoptados por Colombia. La OIT (2009) afirma que:

En el año 1919, Colombia se hizo miembro de la OIT, ratificando hasta la fecha 61 Convenios; los primeros de ellos relacionados con la jornada laboral, el trabajo agrario y la protección de la maternidad en el marco del trabajo (p.2)

En 1934, con la Ley 10 se establecieron las garantías relacionadas con vacaciones, cesantías y amparo por enfermedad; seguido de esto, el Decreto 652 de 1935 estableció conceptos más claros sobre la forma de los contratos y las causas de terminación del mismo. De igual manera, se dictó la Ley de 1945 en la que se regularon convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de trabajo. Finalmente, con la expedición del Código Sustantivo del trabajo como Decreto Ley 2363 de 1950 se enmarcaron jurídicamente, las relaciones individuales y colectivas de trabajo, oficiales y particulares.

Éste último, ha sido modificado a través de los años por medio de diferentes decretos (Molina, 2002).

Con la Asamblea Nacional Constituyente de 1991, Colombia se estableció como un Estado Social de Derecho, implementando en su preámbulo y artículo primero el derecho al trabajo, la dignidad humana y la libertad. El trabajo en Colombia es entendido como una obligación social que dignifica al individuo y lo hace útil en una sociedad y no como un generador de retribución económica (Congreso de la República de Colombia, 1991).

2. Marco jurídico colombiano del derecho al trabajo: Fundamentos Constitucionales

El derecho laboral en Colombia tuvo una trascendencia importante a partir de inicios del siglo XX como lo mencionamos en el capítulo anterior. Sin embargo, es importante resaltar los lineamientos jurídicos constitucionales y los tratados internacionales que rigen actualmente el derecho al trabajo.

Para iniciar, es importante resaltar que la Constitución Política de Colombia estableció dentro de su preámbulo el trabajo como uno de los fines y derechos asegurados por el Estado (Niño, 2018). Así mismo, estableció más adelante en su Artículo 25 que “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas” (Congreso de la República, 1991). Es decir que, todos los ciudadanos tienen derecho al acceso de un trabajo en condiciones dignas y regido por el marco jurídico laboral, donde se reconozca cada una de las prestaciones y derechos a quien se hace acreedor al momento de contratar con una empresa determinada en calidad de empleado.

En Colombia, el derecho laboral se encuentra enmarcado por la Constitución Política y el Código Sustantivo del Trabajo; a través del cual se debe cumplir con “la finalidad primordial del derecho al trabajo por medio de la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social” (Presidencia de la República, 1950). No obstante, las relaciones laborales surten dificultades especialmente del lado de quien presta un servicio en condición de subordinación. Esto, teniendo en cuenta que el contrato de trabajo se encuentra sometido a unos elementos específicos como la prestación directa del servicio, la remuneración por el mismo y la

relación jerárquica entre empleador vs empleado. Sin embargo, la Ley y la jurisprudencia han establecido precedentes respecto a la protección de los trabajadores a partir de sentencias que reconocen los derechos ciertos e inciertos del empleado (Congreso de la República, 2014).

En efecto, la legislación laboral colombiana se encuentra sujeta a los Convenios ratificados de la OIT, la Constitución y la Ley (Gómez, 2018). Ahora bien, a pesar del intento constante por entregar una protección efectiva al empleador, existen circunstancias que no garantizan la dignidad humana ni la calidad de vida de los sujetos. Por ejemplo; Colombia se encuentra entre las más bajas a nivel mundial (Procolombia, 2015) y el reconocimiento de las prestaciones sociales en diferentes ocasiones son incumplidas. Obligando a los empleados a iniciar procesos de reconocimiento de acreencias laborales que pueden tardar un periodo de tiempo que afecte su sobrevivencia y la de su familia (Herrera, 2020).

A lo largo de los años y el desarrollo de las diferentes etapas de la civilización, son quienes tienen poder los que establecen las reglas y formas de trabajo. Es así que surgió la esclavitud, la servidumbre, el feudalismo y otras modalidades indignas de trabajo para los humanos (OIT, 2009). Sin embargo, hoy la historia no es diferente, pues a pesar de que existe un reconocimiento de derechos laborales, los grandes empresarios siguen creando figuras laborales que les permite escalar en el mercado con menores inversiones pero sin respetar los derechos de los trabajadores, pues se aprovechan de legislaciones blandas como la de Colombia y otros países latinoamericanos para incrementar su nivel de producción con una mano de obra muy económica (Delgadillo, 2019).

3. Derecho al trabajo y libre movilidad de las empresas.

En la actualidad, la competitividad internacional de las empresas se encuentra directamente relacionada con el marco político y jurídico de los países donde se encuentran sus casas matrices y sucursales (OIT, 2009). Así mismo, tienen la libertad de expandirse a nivel mundial deslocalizando especialmente los cargos más bajos y que sean menos remunerados. (Ventura, 2013). Razón por la que acuden a países que ofrezcan una mano de obra y material económico, que les permite obtener grandes beneficios con una inversión pequeña. Si bien es cierto, la expansión del mercado y la globalización son de gran ayuda para la economía mundial, es necesario entender que los directamente perjudicados por la

libre movilidad de las empresas son los trabajadores que por necesidad deben someterse a las condiciones impuestas por las empresas que ofrecen este tipo de vinculaciones (Molina, 2006).

En virtud del Tratado de Libre Comercio, se han establecido acuerdos comerciales entre los países de la región, entregando beneficios como la baja o eliminación de aranceles, abriendo puerta a la competitividad entre los mercados del continente americano, permitiendo que las exigencias sean cada vez menores. (Tamayo, 2014).

A continuación, abordaremos la figura laboral del momento que ha progresado a nivel mundial porque los países permiten en su marco jurídico laboral que se realicen contrataciones con pocas garantías y que benefician a los grandes empresarios por generar oportunidades laborales a pesar de que sea en condiciones indignas para el trabajador.

3.1. La descentralización productiva en Colombia

El *offshoring* o *deslocalización productiva* de las empresas es una práctica acogida en la actualidad por diferentes industrias, que consiste en el traslado de las actividades empresariales y productivas de un país hacia otro; con el fin de obtener una reducción significativa de costos en la mano de obra y en la materia prima. (Díaz, 2018).

La movilidad de las empresas es vista como una modalidad medianamente nueva, sin embargo; es de vital importancia señalar que el proceso de internacionalización de las empresas surgió desde la finalización de la Segunda Guerra Mundial (Ermida, 2005) De igual manera, el avance de la movilización fue coadyuvado por los estados y sus tratados de libre comercio internacional. Así mismo, las ETN (Empresas Transnacionales) establecen como prioridad la obtención de recursos a partir de los siguientes parámetros;

Las ETN buscan incrementar sus ganancias en forma geométrica que impone su asociación con los sectores rentistas y especulativos del capital hacen que ese tipo de costos sean considerados «costos innecesarios» por ellas. Tratándose de los derechos sociales es fácil constatar cómo la reorganización-estructuración del capital para incrementar sus ganancias ha traído aparejados la acentuación de los procesos de desregulación social, el aumento del recurso a la producción por subcontratación o la privatización de la seguridad social,

aspectos todos de los que las ETN se benefician sustancialmente (Moro, 2006, p.8).

En virtud de la implementación del Offshoring a nivel mundial, se ha generado un debate jurídico respecto al contraste de los derechos del empresario y los del trabajador. Habida cuenta que, si bien es cierto el empresario puede acceder a la libre movilización de su negocio respaldado por el libre mercado y la globalización propia del liberalismo. Sin embargo; el derecho fundamental al trabajo respalda los derechos de los empleados (Jaramillo, 2015). Por esta razón, es evidente que las grandes empresas están creciendo a partir de la vulneración de derechos a quienes le prestan un servicio a cambio de una remuneración extremadamente baja y condiciones indignas (Ventura, 2013).

Según Jaramillo (2015) “El derecho al trabajo se muestra incapaz de realizar su misión fundacional de equilibrio en la ecuación capital-trabajo, en un mundo en que la empresa se deslocaliza y escapa a las fronteras del ordenamiento laboral clásico” (p.8). Es decir, el trabajo perdió el cumplimiento de su finalidad que es dignificar al trabajador y es visto únicamente como una fuente de ingreso. Por lo que no se encuentra tan apartado de los métodos de abuso con esclavos y siervos del pasado. La diferencia radica en que los empresarios y la política económica de cada país apuntan al desarrollo en materia de globalización y no de erradicación de pobreza y condiciones laborales indignas de los ciudadanos. Por una parte, el desarrollo del neoliberalismo y el libre mercado, atienden a la necesidad que tienen las empresas de generar mayores garantías económicas justificadas en prácticas como la deslocalización (Moro, 2006).

La deslocalización productiva es una figura que no solamente se ha presentado en Colombia, esto teniendo en cuenta casos como el de la industrial española, la cual perdió alrededor de 60.000 puestos de trabajo. Menciona el estudio realizado por la Fundación Ortega y Gasset (2008) que:

En el primer caso, la pérdida de competitividad y la caída de la producción se han producido por la irrupción de China y de otros países asiáticos, como Vietnam, con unos costes laborales mucho más bajos, lo que ha provocado que la mayoría de las multinacionales abandonaran sus producciones en España para trasladarlas a esa región del mundo en busca de mayores

rentabilidades y en el caso de las tecnologías de la información han surgido algunos países asiáticos, como Singapur o India, con una mano de obra muy cualificada y unos costes muy bajos que han provocado la salida en tromba de un gran número de compañías relacionadas con las tecnologías de la información (p.2)

Es así que, las empresas buscan países como “*periferia mundial*” que les permitan cumplir con las normas del lugar y acceder a mano de obra económica. Zúñiga (2006): afirma que:

Cuando en un sector el 70% de sus costes están directamente relacionados con el salario de su personal el fenómeno de la deslocalización es imparable. Por lo que cobra un tele operador en España (12.000 euros al año) en Argentina se pueden pagar tres empleados, en Marruecos cinco, en Colombia o en Perú se podrían pagar siete (p. 35).

El sector de *Contact Center*, es el más conocido en Colombia, pues de acuerdo con lo mencionado anteriormente, el salario que corresponde a un tele operador en Colombia resulta ser siete veces menor al que cobra uno de España.

Por lo anterior, con el negocio del BPO (*Business Process Outsourcing*), países como Estados Unidos y España, han logrado multiplicar sus ingresos por medio de sectores como el call center, contact center, back office o recursos humanos, todos de manera tercerizada (Procolombia, 2015). Así mismo, Estados Unidos y Francia ofrecen diferentes oportunidades laborales a las personas que cuenten con otro idioma para que atiendan líneas de call center ya que resulta más económico pagar a un colombiano que sabe hablar en inglés o francés que a un nativo. Este es el claro ejemplo de la empresa *Teleperformance*, empresa que cuenta con su casa matriz en París, Francia y que ha deslocalizado su mercado hacia países como Colombia, Perú y México, teniendo en cuenta que los salarios mínimos de la región de Latinoamérica, permiten a los empresarios obtener resultados satisfactorios con inversiones menores en los operadores que tengan una segunda lengua. De igual manera, por su tipo de contratación impone generalmente la prestación de servicios, evadiendo las obligaciones laborales que surgen de un contrato realidad (Del Bono, 2006).

La siguiente tabla muestra la comparación actualizada de los salarios mínimos en algunos países desarrollados y países latinoamericanos:

Tabla 1. Comparativa de salarios mínimos a nivel mundial

COMPARATIVA SALARIO MINIMO 2020		
PAÍS	SALARIO LOCAL	SALARIO EN EUROS
España	€ 1.108,30	€ 1.108,30
Alemania	€ 1.584,00	€ 1.584,00
Francia	€ 1.539,00	€ 1.539,00
Estados Unidos	€ 1.256,00	€ 1.118,60
Japón	152663,3 ¥	€ 1.213,00
China	2120 ¥	€ 271,60
Argentina	\$ 16.875,00	€ 270,30
Perú	930 S/.	€ 242,40
Bahamas	\$ 210,00	€ 175,10
Chile	\$ 298.833,00	€ 375,50
Colombia	\$ 828.116,00	€ 220,80
Ghana	¢ 141,5	€ 56,90
Kenia	13471	€ 122,40
Mexico	\$ 3.123,00	€ 138,90

Fuente: Datos Macro Expansión (2020).

Es decir que Colombia es uno de los países con uno de los salarios mínimos más bajo a nivel mundial. Esta situación llama la atención a las Empresas Transnacionales, permitiendo que deslocalicen sus funciones y se asienten en el país con el fin de multiplicar sus ingresos a partir de personas que cuentan con las mismas capacidades que sus nativos, pero que con ocasión a la normativa del territorio permiten que se les remunere por un valor excesivamente bajo a comparación de países como Francia, Estados Unidos o España (Moro, 2006).

A pesar de que Colombia tenga un salario mínimo tan bajo, existen otros países por debajo. Razón por la cual empresas colombianas también han deslocalizado sus producciones hacia países como México, Perú, Guatemala. Esto, teniendo en cuenta que los valores disminuyen de manera significativa. No obstante, esto también genera una alta de desempleo en el país (DANE, 2018). En el caso de tres pequeñas empresas de Medellín (*Solo Evas SAS*, *Ushuaia Jeans* y *Plastipol SAS*) todas del sector textil que empezaron a desarrollar sus funciones con personal colombiano, ahora tienen grandes sucursales de producción en países vecinos (Nova, 2016).

De lo anterior, podemos concluir que la deslocalización productiva genera beneficios para quien parte hacia otros países que les ofrecen menores precios. No obstante, al abandonar sus casas matrices afectan a miles de familias que dependen del salario de quien se encuentra vinculado a sus empresas (*como el caso del sector textil en Colombia*). Sin embargo, la lucha contra esta figura no es solamente en Latinoamérica y a pesar de que su reconocimiento sea nuevo, la implementación de la misma lleva años aplicándose en el régimen laboral a nivel mundial (Luengo, 2010)

Ahora bien, es importante que en Colombia se establezca cuál es el deber jurídico del estado para garantizar el derecho al trabajo a las personas que quedan desempleadas tras la movilización de las actividades de esas empresas. Es así que de acuerdo con la información entregada por el Departamento Administrativo de Estadística (DANE), los indicadores de empleo entre 1958 y 2018 ha ido variando constantemente entre una tasa de ocupación del 52,6% al 57,8%. No obstante, es importante aclarar que esta entidad pública concibe como ocupación el ganar aproximadamente \$200.000 M/cte mensuales (DANE, 2018). Ahora bien, del año 2018 al 2020 se han presentado diferentes escenarios que indican el cambio constante en las estadísticas debido a la pandemia del COVID-19 y brechas de género (DANE, 2020).

Las estadísticas de Colombia se enfocan a establecer rangos de desempleo que no son reales, teniendo en cuenta que los parámetros para determinar si una persona tiene una ocupación no se desprenden de la garantía del mínimo vital si no de cualquier ingreso que reciba. Es decir, generalmente los países muestran porcentajes que no impacten su economía para poder avanzar en el mercado internacional (Sierra, 2010). No obstante, la realidad laboral del país se encuentra entre las oportunidades laborales que se desprenden de empresas trasnacionales que ofrecen contratos de prestación de servicios o con el salario mínimo y largos horarios que vulnerar los derechos del trabajador y que están lejos de dignificar a la persona. Así mismo, cuando existen cargos razonables, las empresas abandonan el país para buscar mayor producción a menores precios en países como México o Kenia, India, que desafortunadamente se encuentran por debajo del salario mínimo colombiano (Huerta, 2007).

4.1 Clasificación de la deslocalización productiva

De acuerdo con lo establecido por Jaramillo (2010), la deslocalización se puede presentar en los siguientes escenarios:

Deslocalización absoluta primaria: En esta situación, la empresa localiza la compañía en un territorio que representa menores costos desde el inicio del desarrollo de la actividad comercial hasta el final de la misma.

Deslocalización absoluta secundaria: Las empresas determinan trasladarse a una zona determinada que ofrezca menores costos en la producción y aumente el margen de utilidad.

Deslocalización relativa: Los procesos que se remiten a otro territorio no comprenden la totalidad de la producción si no que permite que algunos procesos se desarrollen con menor inversión en otros sectores.

Deslocalización nacional: El traslado se realiza de una ciudad a otra dentro del mismo país.

Deslocalización internacional: En esta figura, las empresas trasladan la totalidad o parte de la producción a un país diferente al de la casa matriz, donde encuentran ventajas a comparación del país de origen, obteniendo mano de obra y maquinarias con menores ingresos.

Esta última modalidad de la deslocalización, es la que hemos tratado a lo largo del artículo. Lo anterior, teniendo en cuenta que a nivel mundial se han presentado grandes vulneraciones a los derechos de los trabajadores. Colombia, es un país que ofrece salarios bajos, razón por la que los empresarios en ocasiones descentralizan sus operaciones hacia nuestro país y entregan condiciones laborales pésimas. No obstante, a pesar de las malas condiciones que ostenta el régimen jurídico laboral colombiano, existen otros países asiáticos que superan las expectativas de los empresarios y ofrecen perfiles avanzados a bajos costos, ocasionando que Colombia no sea concebido todas las veces como un territorio favorable (Vergara,2014)

Es evidente que para Colombia ninguna de las situaciones expuestas anteriormente son beneficiosas, pues si bien, los empresarios ofrecen trabajo en nuestro país, las condiciones

son determinadas a partir de salarios realmente bajos justificados en el derecho laboral colombiano, el cual permite diferentes vulneraciones a los trabajadores y no establece claramente un proceso oportuno cuando los trabajadores ven vulnerados sus derechos.

4.2 Consecuencias jurídicas de la deslocalización frente al derecho fundamental al trabajo en Colombia.

En Colombia, el sector de los trabajadores se está viendo afectado directamente por la deslocalización de las empresas que es permitida por el derecho al libre comercio. En especial por su régimen laboral y la facilidad que se le brinda al empresario.

En la práctica de offshoring o deslocalización productiva, se evidencia un “*choque*” entre los derechos del empresario y el trabajador, donde se hace evidente que el beneficiado es el empleador porque genera mayores ingresos con poca inversión mientras que el trabajador debe someterse a las condiciones impuestas por necesidad (Ermida, 2005).

Una de las consecuencias que ocasiona la deslocalización frente al derecho al trabajo en Colombia es la evidente vulneración de derechos por la priorización de capitalismo de parte de las empresas, la destrucción de vacantes y disminución en las tasas de empleabilidad. Así mismo, cuando Colombia figura como un país receptor aumenta la tasa de empleabilidad pero induce al país a permitir relaciones laborales flexibles que afectan directamente la dignidad y correcto desarrollo de las funciones del trabajador (Jaramillo, 2015).

En efecto, la mayor consecuencia que se presenta en este ámbito obedece al desamparo de los trabajadores puesto que se ha dado prioridad a los derechos de los empresarios permitiendo pasar por encima de los derechos laborales de quienes presentan servicios para sus Compañías. De igual manera, existe una clara ineficacia del sistema jurídico de cara a la protección de los derechos laborales; pues si bien cierto, en Colombia la Constitución Política y el Código Sustantivo del Trabajo establecen los lineamientos para celebrar contratos de trabajo; la economía política del país y la globalización no atienden a la garantía de ofrecer trabajos que se encuentren enmarcados en la dignidad humana (Luengo, 2010).

Los países en general han desarrollado convenios que permitan el Tratado Libre de Comercio y la expansión de los mercados; sin embargo países como Colombia siguen ocupando los primeros lugares en tasas de pobreza y desempleo como lo menciona el Banco

Mundial (2018): “El porcentaje de personas afectadas por este fenómeno es de 4,5 por ciento de la población, es decir, 4 de cada 100 colombianos solo tienen un poder adquisitivo diario de 1,90 dólares” (p.1). Lo que se ve reflejado en la falta de oportunidades laborales y las pésimas condiciones que se ofrecen cuando los empresarios toman a Colombia como un país receptor.

Sumado a lo anterior, la precarización de las condiciones laborales que surgen de los procesos de deslocalización confirma la gravedad de la situación, puesto que los empresarios en su afán de ahorro e ingreso con menor inversión no garantizan la seguridad en el trabajo, adquiriendo materiales de baja calidad, establecimientos de comercio sin cumplimiento de los debidos requisitos para que sus trabajadores trabajen en condiciones seguras (Ventura, 2013). La mayor problemática de esta figura es que los empresarios no ven a los trabajadores como seres humanos a quienes deben garantizarles un trabajo digno si no como inversiones bajas que generan una mayor ganancia para sus mercados (Molina, 2006).

Conclusiones.

El presente artículo de investigación buscó analizar y determinar la eficacia del régimen jurídico laboral aplicable en la actualidad Colombiana. Esto, de cara a la figura de la deslocalización productiva u offshoring. Así mismo, se indagó con el fin de establecer las consecuencias jurídicas que genera esta figura en el marco jurídico colombiano junto con las vulneraciones a los derechos de los trabajadores por parte de las empresas.

Lo anterior como consecuencia de la globalización que ha surgido desde el siglo pasado, hecho que ha permitido grandes avances para el mundo en general. Sin embargo; la implementación de nuevas figuras de mercado ha generado un choque entre la libre movilidad de las empresas y los derechos de los trabajadores, habida cuenta que si bien, el Gobierno Nacional hace ver el BPO como una oportunidad de crecimiento para los Colombianos, es evidente que para las empresas Transnacionales Colombia es un país que les permite multiplicar sus ingresos por contar con salarios mínimos tan bajos. Así mismo, a pesar de generar puestos de trabajo, las condiciones resultan encajar dentro de los contratos de prestación de servicios con características de contratos de trabajo (Del Bono, 2006).

Por lo anterior y en virtud del Artículo 25 de la Constitución Política de Colombia y el Código Sustantivo de Trabajo, se revisó el cumplimiento de garantías a los trabajadores

colombianos cuando se ven sometidos como países receptores que para los empresarios representan inversiones pequeñas y grandes resultados. Así mismo, se revisó el impacto que ha tenido el offshoring a nivel mundial, con el fin de establecer las consecuencias respecto a los trabajadores y los países receptores. Encontrando que los países de Latinoamérica y Asia cuentan con sistemas jurídicos blandos que permiten al empresario realizar una producción comercial por medio de obra de mano muy económica y sin la necesidad de proteger estrictamente los derechos de los trabajadores. De igual manera, tras comparar los salarios mínimos de los países desarrollados y los países latinoamericanos, se pudo evidenciar que la razón principal de deslocalización hacia países como Colombia, México y Perú, son los bajos costos que representa el personal en estos territorios.

Con la implementación de los Tratados de Libre Comercio se ha permitido que los países sean absueltos de pagar aranceles y cada vez los requisitos para hacer empresa son menores. No obstante, con el constante movimiento de las empresas de un país a otro en busca de salarios cada vez más bajos, se juega con la economía y estadística de desempleo en países como Colombia pues de un lado, cuando se tiene como territorio receptor se violentan los derechos y la seguridad en el trabajo, pero cuando el empresario obtiene en otro país obra de mano más baja, simplemente finaliza los contratos en Colombia, dejando a miles de personas sin empleos. En este sentido, podríamos mencionar que existe un estado de cosas inconstitucionales que opera desde el siglo pasado vulnerando masivamente los derechos constitucionales de un sin número de trabajadores (Ramírez, 2020).

Tras el estudio realizado en el presente artículo, es evidente que se ha dejado atrás la verdadera función del trabajo por incursionar en un mundo globalizado que permita incrementar el capital y genere estabilidad a las economías de los países receptores. No obstante, la libertad que otorgan países como Colombia para contratar y terminar contratos permite que se vulneren constantemente la dignidad humana de quienes por necesidad acuden a este tipo de ofertas laborales.

Finalmente, es importante resaltar que el choque entre los derechos del trabajador y los empresarios necesita una reglamentación urgente, especialmente en los países que por regla general operan como receptores, esto teniendo en cuenta que si bien la globalización es primordial para el avance de los seres humanos, el offshoring es una figura más que atiende

a los mismos principios de la esclavitud y servidumbre, beneficiando únicamente a quienes tienen una posición privilegiada en el mercado laboral.

Referencias.

Agudelo-Giraldo, O.A. (Ed.). (2018). La pregunta por el método: derecho y metodología de la investigación. Bogotá: Editorial Universidad Católica de Colombia.

Arenas, G. (2007). El derecho colombiano de la seguridad social. *Revista Departamento de Trabajo social- Universidad Nacional de Colombia*. Recuperado de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/57080766/el_derecho_colombiano_a_la_S.S..pdf?1532650715=&response-content

Asamblea Nacional Constituyente francesa. (1789). Declaración de los derechos del hombre y el ciudadano.

Barona, R. (2010). Principios del derecho laboral en el sistema jurídico colombiano. *Revista Scientific Journals*.(2), pp. 1-4.

Beltrán, R. (2018). Contrato realidad: afectaciones al empleado cuando se le da la figura de otra modalidad de contratación. (Tesis de Pregrado).Universidad Católica de Colombia. Bogotá.

Botero, J. (2018). El Offshoring como alternativa frente a los determinantes de la relación comercial entre Colombia y China: un análisis al sector del calzado en el barrio El Restrepo durante los años 2010 a 2015. (Tesis de Pregrado). Universidad de La Salle, Bogotá.

Calderon, M. (2014). Estado de cosas institucional por omisión en la expedición del estatuto de trabajo en Colombia. *Revista Academia y Derecho* (8), pp.71-97.

Congreso de la República de Colombia. (1934). Ley 10 de 1934.

Congreso de la República de Colombia (1945).Ley 6 de 1945.

Congreso de la República de Colombia. (1991). Constitución Política de Colombia de 1991.

- Delgadillo, F., et al. (2019). La deslocalización, criterios y estrategias en cadenas de suministro: Un estudio de mapeo sistemático. *Revista Espacios*, (40), p.30.
- Del Bono, A. (2006). Deslocalización extraterritorial de empleos del sector servicios Sentidos y transformaciones del trabajo. *Revista Sociología del Trabajo* (56), pp.3-32.
- Díaz, J., et al. (2018). Libre movilidad: un análisis del entorno económico causal. *Revista OIDLES*, (25), pp. 25-48.
- Ermida, O. (2005). Deslocalización, globalización y derecho del trabajo. *Revista Iuslabor* (1), pp. 1-17.
- Fonseca, Y. (2019). La agonía del derecho del trabajo: una historia desde sus orígenes hasta sus confines. *Derecho y Realidad*, (17), pp. 1-24.
- Gómez, S., et al. (2018). Derecho Laboral en Colombia. Bogotá, Colombia: Universidad Católica de Colombia. Recuperado de <https://publicaciones.ucatolica.edu.co/pdf/derecho-laboral-en-colombia-cato.pdf>
- Herrera, P., et al. (2020). Informe sobre cifras de empleo y brechas de género: Cambios en el empleo en actividades de cuidado remunerado a raíz del COVID-19. *Informe DANE*. Bogotá, Colombia. Recuperado de <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/Informe-sobre-cifras-de-empleo-y-brechas-de-genero-10-2020.pdf>
- Huerta, A. (2007). Los tratados de libre comercio impulsados por Estados Unidos en América Latina y la profundización del subdesarrollo. *Revista Scielo* (221), pp. 1-20.
- Jaramillo, I. (2015). Derecho del trabajo en el posfordismo El proyecto de regulación universal en la globalización económica. Bogotá, Colombia: Universidad del Rosario. Recuperado de <https://dlaboral.files.wordpress.com/2017/08/derecho-del-trabajo-en-el-posfordismo-jaramillo-jassir-ivan-daniel.pdf>
- Jaramillo, I. (2010). Presente y futuro del derecho del trabajo: breve historia jurídica del derecho del trabajo en Colombia. *Revista Opinión Jurídica*, (9), pp. 57-74.

- Luengo, F. (2010). Las deslocalizaciones internacionales. Una visión desde la economía crítica. *Revista Cuadernos de Relaciones Laborales* (8), pp.87-130.
- Molina, A. (2006). Aproximaciones sobre el derecho al trabajo desde la perspectiva de los derechos humanos. *Revista Estudio Sociojurídico*, (9), pp. 166-189.
- Molina, C. (2008). La deslocalización elimina 340 empresas y 60.000 puestos de trabajo en cuatro años. *Revista el País- Economía*. Recuperado de https://cincodias.elpais.com/cincodias/2008/06/10/economia/1213077388_850215.html
- Molina, P. (2002). Un repaso a la historia y evolución del derecho laboral. *Revista Actualidad Laboral Legis*, (112), p. 16
- Moro, B. (2006). Las empresas transnacionales como agentes centrales de la globalización neoliberal, elementos de discusión para una propuesta de políticas alternativas. *Revista Lan Harremanak especial/ale Berezia* (40), pp.37-53.
- Nieto, J. (2016). Principios mínimos fundamentales de los trabajadores en Colombia: balance de las precisiones jurisprudenciales más relevantes dadas por la Corte Constitucional. (Tesis de Pregrado). Universidad Católica de Colombia, Bogotá.
- Niño, L. (2018). Trabajo, desarrollo y justicia social: cien años de la OIT. Bogotá, Colombia: Universidad Católica de Colombia. Recuperado de <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/22539/1/trabajo-desarrollo-y-justicia-social.pdf>
- Nova, G. (2016). La internacionalización de las empresas en Colombia. Instituto Universitario de Análisis Económico y Social. Recuperado de http://www3.uah.es/iaes/publicaciones/DT_04_16.pdf
- OIT. (2009). Responder a la crisis: Construir una protección social básica. Trabajo: La Revista de la OIT, (67), pp. 1-47.

- OIT. (2020). Colombia y Trabajo Decente. Balance de acciones y resultados en Colombia. Recuperado de https://www.ilo.org/lima/paises/colombia/WCMS_444601/lang-es/index.htm
- Periodico El Tiempo. (2018). 2,2 millones de colombianos viven con menos de dos dólares al día. Sección *Economía y negocios*. Bogotá, Colombia. Recuperado de <https://www.eltiempo.com/economia/sectores/informe-mundial-de-pobreza-extrema-deja-a-colombia-en-puesto-70-282948>
- Piñeros Amaya, M. H. (2016). Del contrato de trabajo y sus efectos económicos. (Tesis de Pregrado). Universidad Católica de Colombia. Bogotá,
- Precolombia. (2016). Ministerio de Industria y Comercio. Recuperado de [https://compradores.procolombia.co/es/explore-oportunidades/el-bpo#:~:text=El%20sector%20de%20BPO%20\(Business,durante%20los%20%C3%BAltimos%20cinco%20a%C3%B1os.&text=El%20mercado%20objetivo%20de%20las,servicios%20BPO%20con%20valor%20agregado.](https://compradores.procolombia.co/es/explore-oportunidades/el-bpo#:~:text=El%20sector%20de%20BPO%20(Business,durante%20los%20%C3%BAltimos%20cinco%20a%C3%B1os.&text=El%20mercado%20objetivo%20de%20las,servicios%20BPO%20con%20valor%20agregado.)
- Presidencia de la República. (1935). Decreto 652 de 1935.
- Presidencia de la República. (1950). Decreto Ley 2663 de 1950.
- Ramírez, A. (2020). Vendedores informales, un negocio que afecta a muchos y lucra a pocos en Colombia. (Tesis de Pregrado).Universidad Católica de Colombia. Bogotá.
- Sánchez, C. (2015). Contrato de trabajo realidad en el sector privado. (Tesis de Pregrado). Universidad Católica de Colombia, Bogotá.
- Secretaría General de Industria (2008). Globalización y deslocalización Importancia y efectos para la industria española. Madrid, España. Recuperado de <http://www.ipyme.org/Publicaciones/GlobalizacionDeslocalizacion.pdf>
- Sierra, G. (2010). La esclavitud como relación laboral, ayer y hoy. Revista Económicas CUC, (31), pp. 61-71.

- Soboul, A. (1981). La Revolución Francesa. *Red de Revistas Universitarias*. Madrid, España.
Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=237543>
- Tamayo, M. (2014). El fenómeno del offshoring. *Ecos de Economía*, (18), pp. 157-182.
- Vallecilla, L., et al (2018). La relación laboral y el contrato de trabajo. Bogotá: Editorial Universidad Católica de Colombia. Recuperado de https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/23054/1/derecho-laboral-en-colombia_Cap02.pdf
- Ventura, J. (2013). ¿Qué es y cómo funciona la deslocalización de las empresas?. UnitedExplanations. Barcelona, España. Recuperado de <https://www.unitedexplanations.org/2013/05/31/la-deslocalizacion-o-como-abaratar-costes-en-un-mundo-global/>
- Vergara, H. (2014). ¿Rige el derecho del trabajo en la función pública colombiana? Un estudio desde la justicia administrativa. *Revista Opinión Jurídica*, (14), pp.175-192.
- Zúñiga, J. (2006). La deslocalización empresarial. *Nueva revista de política, cultura y arte*. (2), pp. 1-7.